



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

Gestión Administrativa en docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Macías Gutiérrez Laura Magdalena (ORCID: 0000-0002-2073-4410)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme la vida y salud, a Mi esposo e hijos por el apoyo moral y spiritual que me brindan día a día haciendo posible alcanzar mis metas con éxito en la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis tutores por su paciencia y dedicación en el proceso de la construcción del conocimiento.

A todos aquellos de alguna u otra manera estuvieron involucrados en el proceso de esta investigación, agradecerles por el apoyo y orientación durante el desarrollo de la presente investigación.

## PÁGINA DEL JURADO



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 15:30 PM del día 31 de octubre del 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE EL TRIUNFO, 2018"**, presentada/o por el /la bachiller **MACÍAS GUTIÉRREZ, LAURA MAGDALENA**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_  
APROBAR POR MAYORÍA

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTA para recibir el grado de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Piura, 30 de octubre del 2019

  
\_\_\_\_\_  
DRA. DÍAZ ESPINOZA MARIBEL  
PRESIDENTA



  
\_\_\_\_\_  
DR. CALLE PEÑA EDILBERTO  
SECRETARIO

  
\_\_\_\_\_  
DRA. LILIANA IVONNE ESPINOZA SALAZAR  
VOCAL

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

### Declaratoria de autenticidad

Yo Macías Gutiérrez Laura Magdalena, estudiante de maestría del Programa de Maestría en Educación e Idiomas de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con C.I. N° 0917803298 con la tesis titulada Gestión Administrativa en docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo 2018

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, enero de 2019.



---

Macías Gutiérrez Laura Magdalena  
C.I. 0917803298

## ÍNDICE

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. Introducción .....	1
II. Método.....	12
2.1 Tipo y diseño de la investigación .....	12
2.2 Operacionalización de las variables .....	13
2.3 Población y muestra.....	14
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
2.5 Procedimientos .....	16
2.6 Métodos de análisis de datos.....	16
2.7 Aspectos éticos .....	16
III. Resultados.....	17
3.1 Estadística descriptiva.....	17
IV. Discusión de resultados .....	22
V. Conclusiones.....	25
VI. Recomendaciones .....	26
Referencias .....	27

Anexos .....	30
Anexo 1: Instrumento de la variable .....	30
Anexo 2: Ficha técnica de la variable .....	34
Anexo 3: Base de datos de la variable: gestión administrativa .....	37
Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable: gestión administrativa .....	38
Anexo 5: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable .....	39
Anexo 6: Matriz de consistencia .....	42
Anexo 7: Solicitud de autorización de estudio .....	43
Anexo 8: Documento de autorización del estudio .....	44
Anexo 9: Protocolo de consentimiento .....	45
Anexo 10: Fotografías.....	46
Anexo 11.- Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	47
Anexo 12: Pantallazo del software turnitin .....	48
Anexo 13: Autorización del trabajo final de investigación.....	49
Anexo 14: Autorización de la versión final del trabajo de investigación. ....	50

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable gestión administrativa .....	13
Tabla 2: Distribución de la población .....	14
Tabla 3: Confiabilidad .....	16
Tabla 4: Nivel de la dimensión planificación en los docentes. ....	17
Tabla 5: Nivel de la dimensión organización en los docentes.....	18
Tabla 6: Nivel de dimensión dirección en los docentes .....	19
Tabla 7: Nivel de dimensión control en los docentes. ....	20
Tabla 8: Nivel de la variable gestión administrativa en los docentes. ....	21



## **RESUMEN**

El título de este estudio es Gestión Administrativa en docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo 2018, el mismo que tiene por objetivo conocer el nivel de gestión administrativa en los docentes de una Unidad Educativa, El Triunfo, 2018.

La población que se toma en cuenta para el desarrollo de la presente investigación corresponde a 25 docentes de la Unidad Educativa El Triunfo, a los cuales no fue necesario aplicar una fórmula para la selección de la muestra ya que por ser poca cantidad se decidió aplicar el instrumento a todos y cada uno de ellos. Los datos fueron recogidos a través de la aplicación de un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 25 ítems, distribuido en 4 dimensiones: planificación 6 ítems, organización 6 ítem, dirección 7 ítem y control 6 ítem. El coeficiente de Alfa de Cronbach nos dio como resultado 0,801, con ello podemos decir que el instrumento gestión administrativa, es de una confiabilidad muy alta.

Dentro de los resultados obtenidos se puede evidenciar que la gestión administrativa es deficiente por cuánto ninguna de las dimensiones tiene un desarrollo eficiente y con ello se dificulta la gestión administrativa, por lo que es necesario lograr efectivizar el trabajo de los administradores de los centros educativos de tal manera que se logre una educación de calidad con calidez.

Palabras claves. Planificación, organización, dirección y control.

## **ABSTRACT**

The title of this study is Administrative Management in teachers of an Educational Unit of El Triunfo 2018, the same that aims to know the level of administrative management in the teachers of an Educational Unit, El Triunfo, 2018.

The population that is taken into account for the development of the present investigation corresponds to 25 teachers of the El Triunfo Educational Unit, to which it was not necessary to apply a formula for the selection of the sample since, due to its small amount, it was decided to apply the instrument to each and every one of them. The data were collected through the application of a Likert scale questionnaire with a total of 25 items, distributed in 4 dimensions: 6 item planning, 6 item organization, 7 item direction and 6 item control. The coefficient of Cronbach's Alpha gave us as a result 0.801, with this we can say that the instrument administrative management, is of a very high reliability.

Among the results obtained, it can be shown that administrative management is deficient because none of the dimensions has an efficient development and with this, administrative management is difficult, which is why it is necessary to achieve the work of the administrators of the educational centers of so that a quality education with warmth is achieved.

**Keywords.** Planning, organization, direction and control.

## I. INTRODUCCIÓN

El proceso en el área de administración otorgará que el sector educativo se desenvuelva dentro de un contexto de participación y democracia y de competencia en los distintos modelos, grados y bienes que se enmarcan dentro del área académica (Sander, s/f). El equipo de gestión de los centros escolares tiene la función de brindar un ambiente institucional óptimo para los maestros, con el fin de mejorar su desempeño, ya sea en el ámbito personal como laboral. Asimismo, se hace hincapié en que los maestros son los encargados de crear una enseñanza de excelencia, de acuerdo a su formación.

En Panamá, según Tvn (2018), Nivia Rossana Castrellón de la Fundación Unidos por la Educación, señaló que las razones de la problemática respecto a la calidad e igualdad se debe a la pésima gestión administrativa. Además, señala que más que políticas en educación, se necesita políticas de estado, remarcando que un sistema es eficaz utilizando la menor cantidad de recursos, pero de forma eficiente.

En cuanto al estudio de Ulloa (2017), demuestra que el Sistema Integrado de Gestión Administrativa se desarrolló de manera eficiente y con mucho éxito llegando a todos los colegios de las cuatro Unidades ejecutoras de educación de la Región la Libertad con mucha facilidad y eficacia gracias a la buena tecnología con la que se cuenta. Además, en la investigación de Esquivel y Huamani (2016) ejecutada en Cusco, se visualizó que menos de la mitad de los evaluados presentan un desempeño de sus labores en un nivel óptimo y servicio de excelencia, asimismo, el nivel de relación hallada a través del coeficiente de Spearman, es del 34.8%.

De acuerdo al estudio de Olaya (2016) realizada en Cajamarca, se obtuvo que el 46.15% de los investigados señalaron siempre cuentan con una estrategia de progreso en la gestión administrativa, mientras que el 3.8% nunca lo ha hecho.; además, el 30.76% señala que siempre se resuelve adecuadamente los problemas y el 69.23 % señala que el director lleva con responsabilidad los recursos del centro educativo.

Por otro lado, la gestión administrativa y el trabajo docente guardan estricta relación, por cuanto el maestro hace el debido uso de sus saberes y habilidades en el aula, mientras que la parte administrativa se encarga de las decisiones institucionales en beneficio del alumnado de los centros educativos de Piura, ya que son éstos el objetivo del proceso de enseñanza (Espinoza, 2016).

A nivel nacional, se han realizado variados avances por parte del Ministerio de Educación del Ecuador (2017), en cuanto a las vías de desarrollo de la gestión administrativa, haciendo que el maestro brinde con optimismo sus capacidades como profesional para el fomento de la enseñanza, por medio de ambientes que favorezcan el estudio, uso de técnicas de calificación y el rendimiento del educador.

De acuerdo a la investigación de Alvarado (2011), se encuentra una pésima gestión y liderazgo por parte del personal directivo del Colegio Técnico Agropecuario “Oriente Ecuatoriano” lo que evita su desarrollo educativo. En tanto en la investigación de Salinas (2012), se percibe la conexión entre labor en el área de administración y el rendimiento de los maestros del Colegio Nacional Experimental Ambato, asimismo se encontró que su nivel de gestión administrativa tendría que renovarse para un mejor desempeño de sus elementos.

En cuanto al estudio realizado en la Unidad Escolar El Triunfo, zona 5 del distrito 09D16, provincia del Guayas en el periodo académico 2018 – 2019, pretende contar con una adecuada gestión administrativa para ayudar a mejorar y fomentar un clima organizacional óptimo, por ende, esta investigación es de utilidad debido a que se evaluará el trabajo en el área administrativa en la institución mencionada. Los métodos que se utilizaron fueron la bibliográfica, descriptiva y de campo. Es quiere decir que, que el trabajo en el área de administración en este centro de estudios se ha ido transformando, pues ahora se busca generar el talento organizativo de acuerdo a las habilidades de cada miembro de la comunidad educativa para mejorar las acciones del trabajo en el área de administrativa.

En la fundamentación de esta investigación se utilizaron antecedentes a nivel internacional como el estudio de Flores (2019) titulado Labor administrativa en dos

colegios públicos del Distrito de Comas 2018, cuyo objetivo fue determinar el grado del trabajo en el área de administración en los centros educativos públicos 2059 “Suecia” y 3072 “Augusto Salazar Bondy”. El estudio fue de enfoque descriptivo con un método hipotético-deductivo y diseño no experimental. El muestreo poblacional fue de 29 y 25 maestros, respectivamente según las instituciones educativas. Se utilizó la aplicación de un cuestionario para la variable mencionada. Dentro de los resultados se puede concluir que la segunda institución educativa presenta un buen nivel de eficiencia y eficacia con respecto a la labor administrativa que se desempeña, en comparación con la primera institución que sus niveles son bajos. De igual manera las dimensiones de planificación, organización, dirección y control presentan un bajo nivel en su desarrollo en el colegio “Suecia”, mientras que en el colegio “Augusto Salazar Bondy” están en óptimos niveles. Entonces, puede concluirse que sí se encuentran diferencias de nivel significativo entre la forma de trabajo administrativo de ambos centros de estudio, esto se comprueba mediante el análisis estadístico de U de Mann-Whitney = 60,000 y la significancia asintótica bilateral = 0,000 < 0.05.

Quevedo (2019) en tesis titulada: Desempeño en el área de administración y gestión cultural en el centro de estudios N° 81027 “San Nicolás” de Huamachuco-2019, tuvo como fin encontrar la correspondencia entre el desempeño en el área de administración y la gestión cultural en la I.E. N° 81027 “San Nicolás” de Huamachuco – 2019. Estudio no experimental con un diseño correlacional donde fueron evaluados 40 maestros mediante un muestreo no probabilístico. Al momento de recoger datos se utilizó la técnica del cuestionario para medir cada una de las variables estudiadas. A través de los resultados se puede concluir que, sí existe una correlación nula entre el desempeño en la labor administrativa y el desempeño cultural, es decir que los procedimientos no están interrelacionados en ninguna de sus dimensiones.

Tacuche (2018) realizó un estudio en el colegio N° 32282 “San Miguel”, Lauricocha donde su tema a tratar fue el desempeño en el área de administración y la calidad de servicio. El objetivo principal que se persiguió fue encontrarla correspondencia entre el desempeño en el área de administración y la calidad de

servicio. Fue una investigación de tipo no experimental con diseño correlacional transversal. La muestra poblacional estuvo formada por 22 maestros. Asimismo, se utilizó dos cuestionarios que midieron las variantes de estudio. Como conclusión se obtuvo que sí existe relación de tipo positivo débil y con significancia entre ambas variables.

Arias publica los resultados de su estudio en el 2017 realizado en tres instituciones públicas del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete, un año anterior, donde el tema a tratar fue la labor en el área de administración y el trabajo del docente. Su objetivo fue evaluar la relación entre la labor en el área de administración y el trabajo del docente de dichas instituciones. La investigación se enmarcó bajo un nivel correlacional y enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. La muestra poblacional estuvo conformada por 60 docentes quienes fueron evaluados mediante dos cuestionarios, cada uno evaluaba una variable en estudio correspondiente. A través de los resultados se concluyó que, la labor en el área de administración y el trabajo del docente sí presentan un alto nivel de correspondencia positiva alta ( $Rho = ,666$ ) y de significancia ( $p = 0,000$ ).

Dentro de las investigaciones nacionales, se obtuvo el estudio de Pionce (2018) quien lo realizó en el centro de estudios “Alejo Lescano” ubicado en Jipijapa, donde su tema a tratar fue la auditoría en la labor del área de administración. Tuvo como objetivo principal realizar una auditoría de desempeño en la institución mencionada. Fue un estudio basado en los métodos deductivo, inductivo y analítico. El grupo de estudio estuvo conformado por 56 docentes y 5 del personal administrativo. Los resultados muestran que no cuentan con una estrategia o plan que ayude a orientar la dirección del centro de estudios por lo que la labor del área de administración y de financiamiento se está realizando a través de procedimientos empíricos. Por otro lado, se encontró que el centro estudiado no cuenta con el área requerida para el gran número de estudiantes, hay un exceso de demanda lo que origina un ambiente laboral tenso para todos los involucrados.

Respecto a los postulados relacionados a la variante, se indica que la labor en el área de administración viene a ser un organismo compuesto por las fases siguientes:

planeación, ejecución, control y evaluación. Al tratarse de un centro educativo, la acción administrativa busca responder a la filosofía, políticas y objetivos institucionales y de la sociedad (Peñate y Santiago, 2001).

Para Anzola (2002) la gestión administrativa es el grupo de tareas realizadas por los trabajadores de una forma establecida, para el logro objetivos y metas en las diferentes actividades de las instituciones, como las que incluyen el planear, organizar, direccionar y controlar. De la misma forma, Amador (2003) hace mención de estas actividades como parte de la labor en el área de administración, la cual tiene como objetivo desarrollarse por encima de las demás, conseguir ventas u otorgar servicios de excelencia que evidencien el buen trabajo de cada uno de los miembros de una entidad, así como un gran desempeño administrativo.

Los autores Koonntz y Weihrich (2004) determinaron que la labor en el área de la administración es originar y mantener un contexto propicio para los individuos logren desarrollarse íntegramente con la finalidad de lograr propósitos establecidos, y por otro lado se refiere al manejo de bienes encaminados al cumplimiento de metas, y de igual manera la habilidad de direccionar, delegar y planificar en un ámbito pedagógico (Arias, 2008).

En cuanto a Hurtado (2008) la gestión administrativa, es una labor meramente humana, por ende, señala el compromiso del hombre en crear una mejor civilización en torno a lo económico, a leyes sociales más sólidas y organismos más competitivos y eficaces. Desde otra perspectiva, la gestión administrativa busca que quien dirija tome las mejores decisiones de acuerdo a las cualidades de la entidad, de sus objetivos, mejorando el ambiente laboral, elevando el nivel de desempeño e incrementando la productividad de la misma, siendo de provecho para todos los miembros de la sociedad (Lledo, 2014).

También, esta variante se conceptualiza como los actos que buscan lograr los propósitos de una entidad, para lo cual el directivo va desarrollando labores mediante las etapas que implican el planear, organizar, direccionar y controlar; el desempeño en el área administrativa otorgará el cumplimiento de estos procedimientos de la

manera en la que se esperaba ya que será responsabilidad de ella el reconocimiento de la una organización (Puetate, 2015).

Este estudio se basa en la conceptualización de los autores Stoner, Freeman y Gilbert (1996) quienes definen que la labor en el área administrativa abarca la acción de planear, estructurar, direccionar y monitorizar las labores de los que conformen una entidad y el uso de los recursos con la finalidad de lograr metas propuestas para la misma (p. 11).

La relevancia de la dirección administrativa está en la labor de consolidar una civilización económicamente superior, leyes mejoradas y un gobierno más eficiente; también se encarga del control de una entidad, y el logro de los fines monetarios, sociales y políticos y que tienen que ver con la habilidad del administrador. Cuando se trata de la intervención de un gran número de recurso humano para llevar a cabo una gran empresa, la administración es de gran relevancia para la consecución de fines propuestos (Oleas, 2012).

En cuanto a la evaluación de la gestión administrativa, refiere Sotomayor (2008), que la valoración administrativa permite reconocer fallas dentro de una entidad y en base a esto revisar diversas formas de solución que ayuden a mejorar cualquier situación, y así asegurar la ejecución de las labores y obligaciones de la empresa. Una de las técnicas elaboradas para este análisis se denomina auditoría o valoración administrativa y se refiere a una evaluación de la administración y su procedimiento, el cual es esencial para establecer la fidelidad de los resultados (Sotomayor, 2008, p. 10).

El método diagnóstico es un proceso de exploración que, después de la identificación del conflicto y de solucionarlo, ocasiona el cambio productivo de la empresa, asimismo, es una herramienta que colabora en la identificación de las habilidades y oportunidades de una empresa, como también sus debilidades para encontrar vías de solución a estas.



De acuerdo a Sotomayor (2008), la evaluación de la gestión se puede llevar a cabo mediante de dos enfoques: por un lado, el proceso administrativo, donde el procedimiento transcurre mediante etapas que son identificadas con anterioridad, las mismas que se relacionarán y coordinarán hasta cumplir un fin específico; y por otro, los aspectos administrativos, donde la evaluación que se lleva mediante un proceso controlado, no persigue las labores de gerencia sino que más bien determina que el tema es un medio para estudiarlo y señala sus características, forma de ejecución, cómo contribuye y los resultados que obtiene. En todas las situaciones se determina en primera instancia un contexto real para saber cuál es el punto de origen del problema, analizar las causas y efectos, y como consecuencia se proponen opciones para mejorar.

El estudio se basa en la teoría científica de Frederick Taylor, quien enfoca la eficiencia en el funcionamiento de la organización poniendo énfasis en las tareas que realiza cada uno de los miembros, el método que utiliza es centrado en la departamentalización, la misma que desplaza el empirismo por formas científicas basadas en tiempos y movimientos, con el fin de incrementar la producción, aumentar la eficiencia en el procedimiento de las tareas y los incentivos son el premio y la motivación para lograrlo. Esta forma de sistematizar el trabajo se vio reflejada en un cambio considerable en la administración es por este motivo que a este autor se le considera el creador de la aplicación de la administración en el plano científico (Cassutti, 2016).

A partir de este principio, dentro de la gestión administrativa lo que se decide frecuentemente no debe ser algo rutinario, esta teoría es resultado del medio y las situaciones en un lapso determinado, en este proceso intervienen agentes como el económico, social y el desarrollo de la tecnología, por lo que podemos comprender que su uso combinado dependerá de nuestra percepción sobre la situación de la institución en ese momento. Es una teoría que se aplica para la transformación de las organizaciones, transmitiendo una nueva sociedad basada en principios y comportamientos dirigidos por la libertad, el tener iniciativa propia y de realizar con manera autónoma las labores encargadas.

Es importante destacar que la teoría de la admiración científica de Taylor está basada en 4 dimensiones que se relacionan al planear, preparar, controlar y ejecución; las cuales han sido utilizadas como fundamento de este estudio. En este contexto “La investigación daba lugar aparte de la organización de las labores de tal modo que se aminoraran los lapsos improductivos por parte de los colaboradores como el caminar, la manipulación de algún instrumento o el cambio de una tarea; así como también el establecimiento de una remuneración basada en el tiempo de productividad dentro de los límites de tiempo establecidos, monto que sería un factor motivacional para profundizar la rutina laboral” (Freire, 2017). Así empezó a sustituirse la planificación en las organizaciones, determinando un filtro de control del trabajo de los colaboradores que iban hacia el área de gerencia de la institución y dando por eliminada la obligación al trabajo por la demanda de productividad en cuanto al mundo empresarial.

Los autores Stoner, Freeman y Gilbert (1996) son quienes definen a las dimensiones basadas en estudios científicos, éstas están relacionadas al planificar, organizar, direccionar y controlar:

Planificación: Los mismos autores conceptualizan a esta dimensión como “el trabajo que los que laboran en el área administrativa plasma con anticipación sus objetivos y conductas, y se basan en algún programa, estrategia o plan, no dejan todo a la deriva” (p. 11). Los indicadores de esta dimensión son: Planes de operaciones y estrategias, el tomar decisiones y los principios éticos.

Planificar es “aquella parte donde se debe establecer las metas que la institución dese alcanzar basadas en métodos que le otorgue la facilidad de lograr aquello y determinar proyectos para definir labores” (Torrez, 2015, p. 17).

Organización: Para Stoner, Freeman y Gilbert (1996) organizar significa poner orden y saber distribuir las labores, el poder y los medios entre los colaboradores de una institución, de tal modo que los mismos cuenten con la capacidad de lograr los objetivos planteados. Es también el procedimiento por el cual dos o más individuos se comprometen para laborar en conjunto de forma ordenada con la finalidad de lograr una meta o un conjunto de estas. Los indicadores de esta dimensión son:

Capacitar en estrategias profesionales, identificar labores, satisfacción y grado de motivar a los colaboradores.

Castro (2012) aportó que la organización es un modo de estructurar, por tal motivo es muy importante para obtener buenos resultados en el desempeño de labores grupales, donde participan el área de gerencia con los demás colaboradores, así esta labor será positiva y de mucha importancia para cada trabajador. Torrez (2015), señala que la finalidad de la organización es distribuir las labores y medios institucionales y que mediante un buen empleo del liderazgo se evidenciarían en el cumplimiento de las metas trazadas.

Dirección: Stoner, Freeman y Gilbert (1996) indicaron que esta dimensión hace referencia a ejercer autoridad, influencia y motivación a los colaboradores que puedan llevar a cabo labores importantes. Los vínculos creados y los lapsos van a jugar un papel importante en las tareas directivas. Dirigir significa ahondar en el trato del área de gerencia con el resto de los trabajadores de la organización. Los directivos se encargan de dirigir con la finalidad de convencer a los que tienen a cargo de que gracias al trabajo que realizan con ellos se lograrán tareas que estuvieron planeadas y organizadas. Un gerente es el encargado de propiciar el contexto correcto y así colaboran en la maximización del desempeño de sus trabajadores. Los indicadores presentes en esta dimensión son: Estructura física, organismo de control, razonar, ocasiones de servicio, potencialización de medios y colaboradores.

Torrez (2015) señala que dirigir es el aspecto más importante y retador del área de la administración donde es seguro el logro de las metas planteadas a través del liderazgo del directivo responsable, basada en la toma de decisiones. Puetate (2015), indica que, al lograr influencia, disposición y motivación en los colaboradores, éstos van a realizar las tareas importantes para el progreso de la organización; el líder que esté al frente de esta labor debe mantener un buen nivel comunicativo con los trabajadores que tiene a cargo para realizar un trabajo uniforme y así se logre el éxito de los objetivos en común para la empresa.

Control: Stoner, Freeman y Gilbert (1996) indicaron que “es aquel procedimiento que asegura que las labores presentes se condicionen a las que ya están programadas” (p. 13). Los indicadores de esta dimensión son: Medios de gestión, procesos de control, estrategias, reglas, operaciones y proactividad.

Torrez (2015) señalo que es “aquel procedimiento que se encarga de la vigilancia de las labores que garantizan el cumplimiento de las actividades en la medida que fueron planeadas, y evita cualquier tipo de desviación de relevancia” (p. 19). En otros aportes se encuentra que controlar es importante porque ayuda en la medición y modificación de las labores realizadas por los colaboradores para poder lograr los objetivos planeados. Los organismos de control y los métodos son indispensables, ya que pueden utilizarse en cualquier otra labor que se lleve a cabo en la institución para que los gerentes o encargados del área de la administración realicen su trabajo de una mejor manera (Castro, 2012).

En cuanto a la formulación del problema se determina que el problema general corresponde a ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo 2018?; por lo cual dentro de este estudio los problemas específicos determinados son los siguientes: ¿Cuál es el nivel de la dimensión planificación en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo 2018?, ¿Cuál es el nivel de la dimensión organización en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo 2018?, ¿Cuál es el nivel de la dimensión dirección en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo 2018?, ¿Cuál es el nivel de la dimensión control en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo 2018?

El estudio basa su justificación en las siguientes razones, busca contribuir al conocimiento para enfrentar este tipo de problemática, ya que la investigación que se realice en este trabajo permitirá sacar conclusiones y posibles recomendaciones en base a nuestros resultados obtenidos que beneficien y sean útiles a los directores del colegio en estudio y a otros similares. También porque se pretende que el desempeño de la labor administrativa en la Unidad Educativa del cantón El Triunfo, se optimice a través de los factores de ciencia, tecnología y con las propias personas; para otorgar un proceso de enseñanza de calidad.

La importancia social quedó sustentada al darle la relevancia necesaria por sí misma a medida que su meta máxima fue un previo estudio de la correspondencia entre las características relacionada al desempeño administrativo del maestro en el centro de estudios El Triunfo, por lo tanto, será ahora un antecedente para otros estudios de investigación.

La importancia de este estudio se basa en analizar la labor administrativa en el colegio que se utilizó como ambiente de investigación, con la finalidad de enmendar aquellos aspectos que dan como resultado un menor desempeño, a nivel de competencias y también de productividad, generando influencias de nivel negativo en las labores de los maestros. Al corregir estos errores, se potenciará el grado de organización y comunicación, dándole a los colaboradores la oportunidad de poder respaldar una enseñanza de calidad.

La utilización de la metodología se aplicó mediante la evaluación realizada por el recojo de datos de una forma eficaz, lo que procuró obtener una nueva visión de la realidad y comprobar cómo interactúan las variables estudiadas. Este estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo, las estrategias, técnicas y recursos usados en este trabajo, al demostrarse sus cualidades de validez y confiabilidad, van a poder a ser empleados en trabajos futuros.

En cuanto al objetivo general de la tesis es: Conocer el nivel de gestión administrativa en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018. Entre los objetivos específicos constan: Determinar el nivel de la dimensión planificación en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018. Conocer el nivel de la dimensión organización en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018. Identificar el nivel de la dimensión dirección en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018. Establecer el nivel de la dimensión control en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018.

## II. MÉTODO

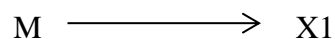
### 2.1 Tipo y diseño de la investigación

El enfoque utilizado fue el cuantitativo con un diseño descriptivo explicativo y de corte transversal porque “el trabajo responde a todos los eventos causales de los fenómenos tangibles o sociales, además que presenta relación entre dos o más variables que fueron estudiadas en un contexto específico” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 84).

Hernández, Fernández y Baptista (2014) determinan que el diseño es no experimental “debido a que esta investigación no da origen a algún contexto, sino que su función es la de observar algún fenómeno ya existente, no los inventa a propósito” (p. 57), esto significa que la variante independiente actúa y no puede ser manipulada (labor en el área de administración), es por eso que dichas variables no pueden ser controladas directamente ni pueden influenciarse porque ya existen al igual que sus consecuencias.

El estudio es descriptivo porque “otorga la libertad de describir hechos y fenómenos, esto significa que se va a detallar cómo es y la manera en cómo ocurre determinada situación y busca dar a conocer características de importancia en individuos, grupos sociales, contextos comunitarios o cualquier otra situación que sea analizada” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 154). Es por eso que se pretende determinar el grado de la variante de la labor administrativa.

El esquema de la investigación es:



Dónde:

M = Muestra de docentes

X = Gestión administrativa

## 2.2 Operacionalización de las variables

### 2.2.1 Variables

Esta investigación se realizó con una variante:

Gestión administrativa

Dimensiones:

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control

### 2.2.2 Operacionalización

**Tabla 1:** Operacionalización de la variable gestión administrativa

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable Gestión administrativa	Stoner, Freeman y Gilbert (1996) refieren que “es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización y el empleo de todos los demás recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar las metas establecidas para la	La gestión administrativa se analizó a través de 4 dimensiones, y está dirigido a los docentes.	Planificación	- Plan estratégico - Planes operativo - Administración estratégica - Toma de decisiones - Valores éticos	Ordinal
			Organización	- Capacitación técnicos-Profesionales - Identificación laboral - Satisfacción Laboral - Motivación Laboral	
			Dirección	- Infraestructura - Sistema de Control - Racionalización - Oportunidad del servicio - Optimización de recurso - Personal	

organización ” (p. 11).	Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instrumentos de gestión</li> <li>- Control</li> <li>- Táctica-estratégica</li> <li>- Normativa</li> <li>- Operativa</li> <li>- Proactiva</li> </ul>
----------------------------	---------	--

**Fuente:** Elaboración propia.

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen al término población dentro de una investigación como el grupo de todos los agentes que comparten características o pertenecen a una serie de medios o causas de un total (p. 59). La población fue conformada por 25 personas, 2 pertenecientes al área de dirección y 23 maestros del centro de estudios “El Triunfo”.

**Tabla 2:** Distribución de la población

Nº	Variable	Varones	Mujeres	Frecuencia
1	DIRECTIVO	1	1	2
2	DOCENTES	11	12	23
	TOTAL	12	13	25

### 2.3.2 Muestra

El autor Quesada (2014) indica que una muestra es “un grupo reducido de personas pertenecientes a la población y que comparten entre ellos características que se asemejan a las de su grupo de origen” (p. 62). En este estudio se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico intencionado por el tamaño de la población, siendo 25 los colaboradores evaluados del colegio “El Triunfo”.



## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.4.1 Técnica**

Se utilizó la encuesta, que viene a ser recaudar a través de métodos los datos que serán dirigidos a la población o muestra a través de la entrevista personal o de cuestionarios (Hernández et al., 2014, p. 73).

### **2.4.2 Instrumento**

Se recolectó la información mediante el cuestionario, que vienen a ser las preguntas utilizadas tener los resultados importantes y así cumplir con los objetivos; es una estrategia de recojo de información de la población o muestra que se basa en la problemática existente (Hernández et al., 2014, p. 85).

Se utilizó un cuestionario sobre la labor administrativa, compuesto por la escala de Likert con un total de 25 preguntas repartidas en 4 dimensiones: Planificación (6 ítems), Organización, (6 ítems), Dirección (7 ítems) y Control (6 ítems).

**Validez:** Hernández, et al. (2014) define a la validez como el nivel en que una herramienta tiene un poder específico de concepto de lo que evalúa. La técnica más utilizada en esta característica es la validez de expertos, que consiste en la evaluación del instrumento ante personas expertas o especializadas (p. 204).

Se realizó la validez del contenido a través de la docente tutora del proceso de construcción de la tesis, herramienta que se aplicó para realizar la investigación mediante el cual se sometió a juicio de expertos que dio aceptado como instrumento de la investigación, para lo cual recurrimos a la opinión de docentes de la Universidad Cesar Vallejo. De acuerdo a la teoría de los expertos hay suficiencia y es viable para la siguiente etapa que fue aplicada en los docentes de una unidad Educativa El Triunfo.

**Confiabilidad:** Hernández, et al. (2014) indica que esta característica hace referencia al grado en que, al aplicarse el instrumento en repetidas ocasiones a una misma persona o cosa, los resultados finales serán iguales (p. 200); la confiabilidad se adquiere aplicando el Alfa de Cronbach, sus rangos se encuentran entre cero y

uno, donde cero es confiabilidad nula y uno es de alto valor. Ambos instrumentos fueron sometidos a procesos de confiabilidad a través de prueba piloto.

**Tabla 3:** Confiabilidad

Variables	N° ítems	Alfa Cronbach
Gestión administrativa	25	0,801

## **2.5 Procedimientos**

Se solicitó el permiso al director y a los maestros del centro de estudios en mención, y se les explicó el objetivo del estudio, luego de tener la autorización se acordó un día para evaluación a través de cuestionarios. Posteriormente se trasladaron los datos en el Excel y luego se transfirió al SPSS, obteniendo los resultados con los cuales se llegó al análisis final. Después de concluido el estudio se dejó una copia de la tesis en el centro de estudios “El Triunfo” para que conozcan los resultados del estudio y ante ello las recomendaciones.

## **2.6 Métodos de análisis de datos**

Se recogió la información en los instrumentos creados luego se vaciaron en el programa de Microsoft Excel, los datos se mostraron en las tablas de frecuencia. Para comprobar las hipótesis planteadas se utilizó el programa SPSS. También se utilizaron las tablas de frecuencia y estadísticas.

## **2.7 Aspectos éticos**

En este estudio sí se pusieron de manifiesto los criterios éticos, pues los maestros fueron avisados sobre la evaluación a través de cuestionarios, también se utilizaron los aspectos éticos del protocolo de ética de la Universidad César Vallejo, la información y datos de los evaluados se guardarán bajo confidencialidad.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Estadística descriptiva

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de la dimensión planificación en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018

**Tabla 4:** Nivel de la dimensión planificación en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Regular	7	28,0
	Eficiente	18	72,0
	Total	25	100,0

Fuente: cuestionario aplicado a docentes de una unidad educativa de El Triunfo

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 4, se establece que el 72% (18) de los maestros consideran que el grado de planificación es eficiente mientras que el 28% (7) opinan que es regular, debido a que a veces el directivo se orienta hacia la estabilidad organizando actividades referentes a las metas establecidas por el centro escolar

Objetivo específico 2: Conocer el nivel de la dimensión organización en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018.

**Tabla 5:** Nivel de la dimensión organización en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Regular	10	40,0
	Eficiente	15	60,0
	Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de una unidad educativa de El Triunfo

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 5 se señala que el 60% (15) de los maestros consideran que el nivel de organización es eficiente mientras que el 40% (10) de maestros opinan que es regular, debido a que el directivo organiza capacitaciones técnico- profesionales, reparte labores y también toma en cuenta al personal para la toma de decisiones por lo que fomenta el trabajo en equipo, lo que constituye un factor relevante en el proceso de organización y en la satisfacción laboral.

Objetivo específico 3: Identificar el nivel de la dimensión dirección en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018.

**Tabla 6:** Nivel de dimensión dirección en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Regular	11	44,0
	Eficiente	14	56,0
	Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de una unidad educativa de El Triunfo

#### Interpretación:

Respecto a los resultados de la tabla 6 se señala que el 56% (14) de los maestros consideran que el nivel de dirección es eficiente, mientras que el 44% (11) de maestros consideran que es regular por cuanto la autoridad ayuda a los educadores para que pongan de manifiesto sus habilidades a través del desarrollo de actividades, que permitan lograr los fines institucionales.

Objetivo específico 4: Establecer el nivel de la dimensión control en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018.

**Tabla 7:** Nivel de dimensión control en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Regular	2	8,0
	Eficiente	23	92,0
	Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de una unidad educativa de El Triunfo

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 7 se visualiza que el control por parte de los maestros, en un 92% (23) es eficiente, mientras que el 8% (2) de maestros opinan que es regular, porque el directivo se encarga de monitorear sus labores para que las cumplan como están establecidas en la organización.

Objetivo General: Conocer el nivel de gestión administrativa en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018.

**Tabla 8:** Nivel de la variable gestión administrativa en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	regular	3	12,0
	eficiente	22	88,0
	Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de una unidad educativa de El Triunfo

#### Interpretación:

Respecto a los resultados de la tabla 8, se señala que el 88% (22) de los maestros evalúan como eficiente la gestión administrativa. Lo que demuestra que en un gran número los maestros están contentos con la función ejercida de su directivo, en su ambiente de trabajo, en el monitoreo y seguimiento, pues existe una relación de confianza. Asimismo, el 12% (3) de maestros indican que es regular, porque aún existen factores por mejorar para lograr un verdadero trabajo en equipo que permita una educación de calidad.

#### **IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

En relación al objetivo 1: Determinar el nivel de la dimensión planificación en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018; los resultados muestran que la mayoría de los docentes consideran que la dimensión planificación se encuentra en el nivel eficiente, esto quiere decir que los docentes consideran que existe un adecuado plan educativo institucional y planes operativos que se trabajan en conjunto en beneficio de la comunidad educativa. De acuerdo al teórico Stoner, Freeman y Gilbert (1996) quienes definen que la labor en el área administrativa abarca la acción de planear, estructurar, direccionar y monitorizar las labores de los que conformen una entidad y el uso de los recursos con la finalidad de lograr metas propuestas para la misma (p. 11). Resultados diferentes se halló en el estudio de Quevedo (2019), quien a través de los resultados puede concluirse que, sí existe una correlación nula entre el desempeño en la labor administrativa y el desempeño cultural, es decir que los procedimientos no están interrelacionados en ninguna de sus dimensiones.

Objetivo específico 2: Conocer el nivel de la dimensión organización en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo; los resultados muestran que la mayoría de los docentes consideran que la dimensión organización se encuentra en el nivel eficiente, esto quiere decir que los docentes perciben que el directivo organiza capacitaciones técnico-profesionales logrando que su personal se sienta identificado con la institución, satisfecho laborando dentro de ella y motivado en cada momento que permite alcanzar su metas y realizar un buen labor. Con respecto al fundamento teórico, Stoner, Freeman y Gilbert (1996) definen que organizar significa poner orden y saber distribuir las labores, el poder y los medios entre los colaboradores de una institución, de tal modo que los mismos cuenten con la capacidad de lograr los objetivos planteados. Es también el procedimiento por el cual dos o más individuos se comprometen para laborar en conjunto de forma ordenada con la finalidad de lograr una meta o un conjunto de estas. Los datos son distintos a la conclusión de la investigación de Tacuche (2018) donde se obtuvo que sí existe relación de tipo positivo débil y con significancia entre la gestión administrativa y la calidad de servicio en la Institución Educativa N° 32282 “San Miguel”, Lauricocha.



Objetivo específico 3: Identificar el nivel de la dimensión dirección en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018; los resultados muestran que la mayoría de los docentes consideran que la dimensión dirección se encuentra en el nivel eficiente, esto quiere decir que los docentes perciben que la Unidad Educativa cuenta con una adecuada infraestructura para el desarrollo de sus labores, con una dirección que racionaliza los recursos equitativamente, y que les brindan nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral. Con respecto a la revisión teórica, Stoner, Freeman y Gilbert (1996) indicaron que dirigir hace referencia a ejercer autoridad, influencia y motivación a los colaboradores que puedan llevar a cabo labores importantes. Los vínculos creados y los lapsos van a jugar un papel importante en las tareas directivas. Dirigir significa ahondar en el trato del área de gerencia con el resto de los trabajadores de la organización. Los directivos se encargan de dirigir con la finalidad de convencer a los que tienen a cargo de que gracias al trabajo que realizan con ellos se lograrán tareas que estuvieron planeadas y organizadas. Los datos discrepan con los resultados hallados en la investigación de Pionce (2018), donde se demuestra que el centro de estudios no cuenta con una estrategia o plan que ayude a orientar la dirección del centro de estudios por lo que la labor del área de administración y de financiamiento se está realizando a través de procedimientos empíricos. Por otro lado, se encontró que el centro estudiado no cuenta con el área requerida para el gran número de estudiantes, hay un exceso de demanda lo que origina un ambiente laboral tenso para todos los involucrados.

Objetivo específico 4: Establecer el nivel de la dimensión control en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018; los resultados muestran que la mayoría de los docentes consideran que la dimensión control se encuentra en el nivel eficiente, esto quiere decir que los docentes perciben un adecuado manejo de los instrumentos de gestión, de control en los diferentes ámbitos laborales en la Unidad Educativa, y que los procedimientos se adecuan a la normativa de control administrativo. De acuerdo al marco teórico, Stoner, Freeman y Gilbert (1996) afirmaron que el control “es aquel procedimiento que asegura que las labores presentes se condicionen a las que ya están programadas” (p. 13). Asimismo, Torrez (2015) señaló que es “aquel procedimiento que se encarga de la vigilancia de las labores que garantizan el cumplimiento de las actividades en la medida que fueron

planeadas, y evita cualquier tipo de desviación de relevancia” (p. 19). Los datos son diferentes a lo encontrado en el estudio de Arias (2017), donde se concluyó que, la labor en el área de administración y el trabajo del docente sí presentan un alto nivel de correspondencia positiva alta ( $Rho = ,666$ ) y de significancia ( $p = 0,000$ ), en tres colegios públicos del nivel primario de la UGEL 08 de Cañete.

Objetivo general: Conocer el nivel de gestión administrativa en los docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018; los resultados muestran que la mayoría de los docentes consideran que la gestión administrativa se encuentra en el nivel eficiente, esto quiere decir que los docentes consideran que el nivel planificación, organización, dirección y control se encuentra en un nivel óptimo que aporta mucho al progreso de la Unidad Educativa en beneficioso de todos los miembros de la Comunidad Educativa. En cuanto al marco teórico, Amador (2003) hace mención de estas actividades como parte de la labor en el área de administración, la cual tiene como objetivo desarrollarse por encima de las demás, conseguir ventas u otorgar servicios de excelencia que evidencien el buen trabajo de cada uno de los miembros de una entidad, así como un gran desempeño administrativo. Resultados parcialmente distintos se halló en la investigación de Flores (2019), donde toma como objetos de estudio a dos instituciones: “Suecia” y “Augusto Salazar Bondy”. Dentro de los resultados se puede concluir que la segunda institución educativa presenta un buen nivel de eficiencia y eficacia con respecto a la labor administrativa que se desempeña, en comparación con la primera institución que sus niveles son bajos. De igual manera las dimensiones de planificación, organización, dirección y control presentan un bajo nivel en su desarrollo en el colegio “Suecia”, mientras que en el colegio “Augusto Salazar Bondy” están en óptimos niveles. Entonces, puede concluirse que sí se encuentran diferencias de nivel significativo entre la forma de trabajo administrativo de ambos centros de estudio.

## **V. CONCLUSIONES**

- 1.- La dimensión planificación en los docentes de la unidad educativa de El Triunfo, ha alcanzado un nivel de 72% de eficiencia.
- 2.- La dimensión organización en los maestros del centro de estudios estudiado, ha alcanzado un nivel de 60% de eficiencia.
- 3.- La dimensión dirección en los colaboradores dedicados a la enseñanza del colegio El Triunfo, ha alcanzado un nivel de 56% de eficiencia.
- 4.- La dimensión control en los docentes de una unidad educativa de El Triunfo, ha alcanzado un nivel de 92% de eficiencia.
- 5.- La labor en el área administrativa de los maestros de la institución educativa El Triunfo, presenta un nivel de eficiencia según el 88%.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 1.- Al área directiva de la unidad educativa de El Triunfo, seguir fortaleciendo el desempeño de la dimensión planificación desarrollando planes con acciones y compromiso para mantener el nivel de eficiencia de la investigación. Según Torrez (2015), planificar es “aquella parte donde se debe establecer las metas que la institución dese alcanzar basadas en métodos que le otorgue la facilidad de lograr aquello y determinar proyectos para definir labores”.
- 2.- Asimismo, desarrollar la capacidad mediante la cual los docentes comprendan los diversos sistemas de la organización, con el fin de que cada docente logre sus objetivos y realicen una buena labor. Ello se basa en lo referido por Torrez (2015), quien señala que la finalidad de la organización es distribuir las labores y medios institucionales y que mediante un buen empleo del liderazgo se evidenciarían en el cumplimiento de las metas trazadas.
- 3.- De igual modo, mejorar los procesos de dirección en función de las capacidades de cada uno de los integrantes de la organización de tal manera que se ejecuten de forma autónoma sin presiones de ningún tipo. En base a Puetate (2015), indica que, al lograr influencia, disposición y motivación en los colaboradores, éstos van a realizar las tareas importantes para el progreso de la organización; el líder que esté al frente de esta labor debe mantener un buen nivel comunicativo con los trabajadores que tiene a cargo para lograr el éxito de los objetivos en común para la empresa.
- 4.- Igualmente, coordinar con el personal oportuno para mejorar el nivel de control siendo este de forma equitativa e igualitaria para todos los integrantes de la institución. Según Castro (2012), señala que controlar es importante porque ayuda en la medición y modificación de las labores realizadas por los colaboradores para poder lograr los objetivos planeados. Los organismos de control y los métodos son indispensables, ya que pueden utilizarse en cualquier otra labor que se lleve a cabo en la institución y así los administradores realicen su trabajo de una mejor manera.
- 5.- Por último, organizar talleres para que permitan a los docentes seguir mejorando con responsabilidad y compromiso para mantener o superar el nivel de eficiencia. Según Arias (2008) se refiere al manejo de bienes encaminados al cumplimiento de metas, y de igual manera la habilidad de direccionar, delegar y planificar en un ámbito pedagógico.

## REFERENCIAS

- Bastidas, M. (2015). *Dimensiones de planificación del talento humano*. Venezuela: Slidechard.
- Caballano, F. (14 de Octubre de 2014). *Introducción a la gestión de los recursos humanos*. Obtenido de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Carrasco. (2013). *Gestión Educativa y calidad en la formación profesional*. Lima - Perú: Universidad Mayor de San Marcos.
- Cassutti, A. (2016). *Teoría de la administración científica*. Argentina: Work.
- Castillo, E. (2013). *Estrategias para la contribución del talento humano*. Chile: TRINIDAD.
- Chuquisengo, M. (2014). *Patrones de conducta en la organización*. Chile: Work.
- Cohen, T. (16 de Octubre de 2014). *La gestión del talento humano*. Obtenido de Obtenido de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Cosser, N. (2015). *La participación en la toma de decisiones de los padres y madres de familia en una Institución Educativa Estatal en Huaycán del distrito de Ate-Vitarte*. Perú: Universidad de San Marcos.
- Días, E. (2017). *Calidad de la Gestión Educativa en el Marco de la acreditación de las instituciones estatales a nivel secundario*. Iquitos - Perú: Universidad de la Amazonía Peruana.
- Etulain, G. (2015). *La organización en la institución educativa*. Mexico: Trillas.

- Flores, R. (2014). *Gestión Liderazgo y valores en la Unidad Educativa FAE N°1 de la ciudad de Quito*. Loja: Universidad Particular de Loja.
- Galvan, F. (16 de Octubre de 2015). *La gestión del talento humano*. Obtenido de Obtenido de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Hernandez, P. (2015). *La confiabilidad*. Quito: Santillana.
- Ivancevich, P. (2014). *Garantias de una buena planeación*. Trujillo.
- LLedo, M. (2014). *Compromiso de los trabajadores*. Lima: Adventure.
- Lopez, T. (2015). *El nivel de dirección en los procesos educativos*. Lima.
- Macas, V. (2016). *La evaluación de los estándares de aprendizaje de calidad educativa*. Ecuador.
- Macías, M. (2018). *Desarrollo de los procesos de aprendizaje*. Cali: Colombiana.
- Martín, N. (2015). *Las dimensiones de las organizaciones*. Madrid: Lexus.
- Matheus, C. (2015). *Procesos de compensación de la motivación*. Mexico.
- Munive, C. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes*. Lima: Universidad Pública de Lima.
- Neira, F. (2015). *La cultura organizacional como estrategia para mejorar el desempeño docente de la escuela Abg. César Montenegro Laínez del cantón Salinas*. Milagro: Unemi.
- Rodriguez, S. (2015). *Características observables del investigador*. Bolivia.
- Rojas, L. (2015). *Estrategias de Gestión administrativa para mejorar la convivencia*. Bogotá: Universidad Libre.
- Romero, T. (2015). *Gestión administrativa potencial para los objetivos*. Chile.
- Ruiz, D. (2016). *Factores de aprendizaje en el área de lengua y literatura*. Quito.
- Ruiz, R. (2015). *Los recursos humanos clave del éxito*. Brazilia: Triana.

- Salinas, C. (2014). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia del Tungurahua en el año lectivo 2013 – 2014*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Stoner, J. F. (1996). *Administración*. México: Prentice - Hall.
- Thompson, L. (2015). *La encuesta efectivas* . Madrid.
- Torrez, B. (2015). *La gestión administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la empresa Matagalpa coffee group, en el municipio de Matagalpa, Departamento de Matagalpa, 2013 – 2014*. Nicaragua: Universidad Autónoma de Nicaragua.
- Vallejo, F. (2015). *Herramientas eficaces para la información*. Lima.
- Vallejo, H. (2015). *El cuestionario como instrumentos de investigación*. Madrid: Praxis.
- Veintimilla, D. (2015). ). *La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del cantón pasaje*. Machala: Universidad Técnica de Machala.

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumento de la variable

Estimado.....

El presente cuestionario tiene como propósito medir el nivel de conocimiento sobre Gestión Administrativa en docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo 2018. Información que es de interés para la elaboración de una tesis de maestría que se ejecutará en la Universidad Cesar Vallejo.

E. Eficiente	R. Regular	D. Deficiente	ED. En desacuerdo	MD. Muy en desacuerdo
--------------	------------	---------------	-------------------	-----------------------

Lea atentamente cada ITEM y responde de acuerdo a tu criterio. Si te invoca responder el cuestionario te informamos que es anónimo.

	Encuesta dirigida a los Docentes	MA	PA	N	ED	MD
PLANIFICACIÓN	1. En La institución educativa existe un plan educativo institucional.					
	2.El plan educativo institucional contribuye al desarrollo de la institución.					
	3.Los planes operativos de cada área se trabajan de manera colectiva con todos los miembros de la institución					
	4.Existe un control o seguimiento de los planes educativo institucional en su institución					
	5.Existe una estrategia educativa que genera un control adecuado en su institución.					
	6.Su institución planifica la toma de decisiones con anticipación.					
ORGANIZACIÓN	7. La institución brinda la debida importancia a los valores éticos.					
	8. Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su institución.					
	9. La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su institución.					
	10. Tiene usted plena satisfacción laboral en su institución.					
	11. Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del docente					
	12. Usted realiza sus labores de manera adecuada y					



	eficiente con una apropiada motivación.					
D I R E C C I Ó N	13. El centro educativo posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.					
	14. Los directivos incentivan su desempeño laboral.					
	15. Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su institución.					
	16. Es necesario que la institución cuente con un plan estratégico.					
	17. La dirección racionaliza los recursos equitativamente.					
	18. La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral					
	19. La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la institución en la que labora.					
C O N T R O L	20. Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su institución.					
	21. Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su institución					
	22. Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo laboral de su institución					
	23. Existe un control operativo de las funciones en su institución.					
	24. Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su institución					
	25. Existe una actitud proactiva por parte de los docentes de su institución					

Gracias por su colaboración

### Cuestionario para medir la Gestión Administrativa

Estimado

El presente cuestionario tiene como propósito medir el nivel de conocimiento sobre Gestión Administrativa en docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo 2018. Información que es de interés para la elaboración de una tesis de maestría que se ejecutará en la Universidad Cesar Vallejo.

E. Eficiente	R. Regular	D. Deficiente	ED. En desacuerdo	MD. Muy en desacuerdo
--------------	------------	---------------	-------------------	-----------------------

#### 1. Información general:

Sexo: Femenino (X) Masculino ( )

Lea atentamente cada ITEM y responde de acuerdo a tu criterio. Si te invoca responder el cuestionario te informamos que es anónimo

Encuesta dirigida a los Docentes		MA	PA	N	ED	MD
P L A N I F I C A C I Ó N  O R G A N	1. En La institución educativa existe un plan educativo institucional.					X
	2. El plan educativo institucional contribuye al desarrollo de la institución.					X
	3. Los planes operativos de cada área se trabajan de manera colectiva con todos los miembros de la institución					X
	4. Existe un control o seguimiento de los planes educativo institucional en su institución					X
	5. Existe una estrategia educativa que genera un control adecuado en su institución.					X
	6. Su institución planifica la toma de decisiones con anticipación.				X	
	7. La institución brinda la debida importancia a los valores éticos.				X	
	8. Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su institución.		X			
	9. La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su institución.					X

I Z A C I O N	10. Tiene usted plena satisfacción laboral en su institución.						X
	11. Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del docente						X
	12. Usted realiza sus labores de manera adecuada y eficiente con una apropiada motivación.						X
D I R E C C I O N	13. El centro educativo posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.					X	
	14. Los directivos incentivan su desempeño laboral.						X
	15. Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su institución.					X	
	16. Es necesario que la institución cuente con un plan estratégico.					X	
	17. La dirección racionaliza los recursos equitativamente.						X
	18. La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral						X
	19. La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la institución en la que labora.					X	
C O N T R O L	20. Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su institución.				X		
	21. Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su institución				X		
	22. Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo laboral de su institución				X		
	23. Existe un control operativo de las funciones en su institución.					X	
	24. Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su institución						X
	25. Existe una actitud proactiva por parte de los docentes de su institución						X

Gracias por su colaboración

## Anexo 2: Ficha técnica de la variable

1. NOMBRE	: Escala para medir el nivel de gestión administrativa
2. AUTORES	: Rojas Apaza Erika
3. FECHA	: 2017
4. ADAPTACIÓN	: Macías Gutiérrez Laura Magdalena
5. FECHA DE ADAPTACIÓN	: 2018
6. OBJETIVO	: Diagnosticar de manera individual el nivel del desarrollo de las dimensiones de planificación, organización, dirección, control de una Unidad Educativa El Triunfo, 2018
7. APLICACIÓN	: Docentes de una Unidad Educativa El Triunfo, 2018
8. ADMINISTRACIÓN	: Individual
9. DURACIÓN	: 20 minutos aproximadamente
10. TIPO DE ÍTEMS	: Enunciados
11. N° DE ÍTEMS	: 25
12. DISTRIBUCIÓN	: Dimensiones e indicadores

### 1. Dimensión planificación: 7 ítems

- Plan estratégico 1,2,
- Planes operativos Administración estratégica 3
- Toma de decisiones 4
- Valores éticos 5,6, 7

### 2. Dimensión organización: 10 ítems

- Capacitación técnico Profesional 8
- Identificación laboral 9
- Satisfacción Laboral 10,
- Motivación Laboral 11,12

### 3. Dimensión dirección: 10 ítems

- Infraestructura 13
- Sistema de Control 14
- Racionalización 15
- Optimización de recursos 16
- Personal 17
- Oportunidades de servicio. 18

### 4. Dimensión control. 10 ítems

- Instrumentos de gestión 20
- Control 21
- Táctica-estratégica 22
- Normativa 23
- Operativa 24
- Proactiva 25

Total de ítems: 25

- Evaluación en niveles por dimensión

<i>Escala cualitativa</i>		<i>Escala cuantitativa</i>				
Niveles	Dimensión planificación	Dimensión organización		Dimensión dirección		
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Deficiente	1	10	1	10	1	11
Regular	11	21	11	21	12	23
Eficiente	22	30	22	30	24	35



<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	
Niveles	Dimensión control	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Deficiente	1	10
Regular	11	21
Eficiente	22	30



- Evaluación de variable

Niveles		
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Deficiente	1	41
Regular	42	83
Eficiente	84	125

**14. Validación** : La validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema

**15. Confiabilidad:** : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.801. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.772 y 0,801.

**16. Interpretación de valores**

<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Eficiente</b>
El directivo que se ubica en este nivel muestra un grado inadecuado de desarrollo en las diferentes dimensiones como son la planificación, la organización, la dirección y el control por lo que su puntuación oscila entre 1 y 10 esto afecta a los miembros de la institución educativa.	El directivo que se ubica en este nivel muestra un grado regular de desarrollo en las diferentes dimensiones para redefinir su organización y hacerla más abierta, informada y democrática, promoviendo el protagonismo docente su puntuación oscila entre 11 y 21	El directivo que se ubica en este nivel tiene una cultura ética y participativa, el mismo que se constituye una visión que inspira, orienta y acompaña el fortalecimiento de capacidades y el compromiso de sus docentes para crear condiciones favorables y hacerse responsables del logro de aprendizajes de calidad en ambientes armónicos su puntuación oscila entre 22 y 30

### Anexo 3: Base de datos de la variable: Gestión Administrativa

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	5	5	5	5	5
2	5	5	2	1	3	3	2	3	2	5	4	3	4	5	4	2	2	1	5	2	5	5	5	5	5
3	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	5	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	5	5	5	5	4
5	4	5	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5
6	5	5	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	2	5	4	2	2	5	4	1	4	5	5	5	4
7	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	5	5	5	5	5
8	5	5	3	3	2	3	3	4	1	4	2	1	2	4	3	1	3	3	2	3	5	5	5	5	5
9	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	1	5	5	5	5	5
10	5	5	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	4	4	5	5	5	5	5
11	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	5	5	5	5	4
12	5	5	2	1	3	3	2	3	2	5	4	3	4	5	4	2	2	1	5	2	5	5	5	5	5
13	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	5	5
15	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	1	2	2	1	5	4
16	5	5	5	5	5	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5
17	5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	2	2	4	5	4
18	5	5	5	5	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5
19	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	2	3	3	4	3	4	5
20	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
21	4	4	2	5	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4
22	4	4	3	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4
23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
24	2	4	5	5	1	5	3	4	5	3	3	5	5	3	4	4	4	2	2	5	4	5	4	4	5
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5

## Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable: Gestión Administrativa

### Escala: ALL VARIABLES

### Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	25	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	25	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	25

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	102,6800	58,810	,301	,798
VAR00002	102,6800	59,393	,163	,800
VAR00003	102,6400	59,573	,179	,800
VAR00004	102,7600	57,940	,278	,797
VAR00005	103,0000	57,167	,234	,799
VAR00006	103,2000	56,417	,251	,798
VAR00007	102,8400	59,640	,050	,803
VAR00008	102,7200	60,127	-,014	,804
VAR00009	102,6000	60,167	,000	,802
VAR00010	102,7600	57,690	,314	,796
VAR00011	102,6400	60,407	-,090	,804
VAR00012	102,6800	60,893	-,186	,806
VAR00013	102,9200	59,743	-,005	,809
VAR00014	102,8400	59,807	,025	,804
VAR00015	104,0400	46,707	,646	,772
VAR00016	103,8000	47,917	,556	,780
VAR00017	103,8400	49,473	,648	,773
VAR00018	103,9600	51,623	,631	,777
VAR00019	104,2000	52,833	,461	,787
VAR00020	104,2000	59,000	,024	,812
VAR00021	104,0000	49,500	,654	,773
VAR00022	103,8800	56,860	,224	,800
VAR00023	103,7600	53,607	,604	,782
VAR00024	103,8000	48,500	,766	,766
VAR00025	103,9600	53,957	,466	,787




## Anexo 5: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

Gestión Administrativa en docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	ÍTEM						Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ÍTEM		Relación entre el ÍTEM y la opción de respuesta		Observaciones
				MA	PA	N	ED	MD	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1:  Gestión administrativa	La gestión administrativa adecuado permite actuar y tomar decisiones con responsabilidad y compromiso, es una herramienta fundamental para romper esquemas mentales de liderazgo autoritario y dominante. (Gallegos, 2015, p.32)	PLANIFICACIÓN	En La institución educativa existe un plan educativo institucional.						X		X		X		X		
			El plan educativo institucional contribuye al desarrollo de la institución.						X		X		X		X		
			Los planes operativos de cada área se trabajan de manera colectiva con todos los miembros de la institución						X		X		X		X		
			Existe un control o seguimiento de los planes educativo institucional en su institución						X		X		X		X		
			Existe una estrategia educativa que genera un control adecuado en su institución.						X		X		X		X		
			Su institución planifica la toma de decisiones con anticipación						X		X		X		X		
		ORGANIZACIÓN	La institución brinda la debida importancia a los valores éticos.						X		X		X		X		
			Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su institución.						X		X		X		X		
			La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su institución.						X		X		X		X		
			Tiene usted plena satisfacción laboral en su institución.						X		X		X		X		
			Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del docente						X		X		X		X		
			Usted realiza sus labores de manera adecuada y eficiente con una apropiada motivación.						X		X		X		X		

## Gestión Administrativa en docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018



DR. LILIANA ESPINOZA SALAZAR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario para medir el nivel de Gestión Administrativa

**OBJETIVO** : Medir el nivel el nivel de Gestión Administrativa en docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo, 2018

**DIRIGIDO A:** : Docentes de una Unidad Educativa, El Triunfo, 2018.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Espinoza Salazar Liliana

**GRADAO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor

**VALORACIÓN** :

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------

.....  
DR. LILIANA ESPINOZA SALAZAR

### Anexo 6: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
¿Qué nivel presenta la gestión administrativa en los docentes de una Unidad Educativa, El Triunfo, 2018?	<b>General</b> Conocer el nivel de gestión administrativa en los docentes de la Unidad Educativa, cantón El Triunfo.	<b>General</b> El nivel de gestión administrativa en los docentes de una Unidad Educativa, El Triunfo, 2018.	Gestión administrativa			Escala ordinal para evaluar el equipo
<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Específicas</b>				
¿Cuál es el nivel de la dimensión de planificación?	Determinar el nivel de dimensión de planificación	El nivel de la dimensión de planificación es adecuada.		<b>Planificación</b>	Plan estratégico Planes operativos Administración estratégica Toma de decisiones Valores éticos	Encuesta
¿Cuál es el nivel de la condición de la dimensión de organización?	Conocer el nivel de la dimensión de organización	El nivel de la dimensión de organización es eficiente.		Organización	Capacitación técnico Profesional Identificación laboral Satisfacción Laboral Motivación Laboral	Encuesta
¿Cuál es el nivel de efectividad de la dimensión de dirección?	identificar el nivel de la dimensión de dirección	El nivel de la dimensión de dirección es eficiente		Dirección	Infraestructura Sistema de Control Racionalización Oportunidad del servicio Optimización de recursos Personal Oportunidades de servicio.	Encuesta
¿Qué nivel tiene la dimensión de control?	Establecer el nivel de la dimensión de control.	El nivel de control es eficaz.		Control	Instrumentos de gestión Control Táctica-estratégica Normativa Operativa Proactiva	Encuesta

## Anexo 7: Solicitud de autorización de estudio

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

SOLICITO: Autorización Aplicación de encuesta

Lcda. Mariuxi Correa Santillán

**Directora de la U.E "VEINTICINCO DE AGOSTO"**


Presente.

Macías Gutiérrez Laura Magdalena, docente de la unidad educativa "Veinticinco de Agosto" con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para evaluar la confiabilidad de los instrumentos de la investigación titulada.

"Gestión Administrativa en docentes de una unidad educativa el triunfo 2018"

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.


Atentamente

  
Macías Gutiérrez Laura Magdalena

13/11/2018

UNIDAD EDUCATIVA  
"VEINTICINCO DE AGOSTO"

**RECTOR (A)**  
EL TRIUNFO - GUAYAS

UNIDAD EDUCATIVA  
"VEINTICINCO DE AGOSTO"  
RECIBIDO:   
FECHA: 13-11-2018  
HORA: 13:20

## **Anexo 8: Documento de autorización del estudio**

### **DECLARACIÓN JURADA**

#### **DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN**

#### **PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Macías Gutiérrez Laura Magdalena, estudiante ( X ), egresado ( ), docente ( ), del Programa, Maestría en Administración en la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con CI. 0917803298, con el artículo titulado “Gestión Administrativa en docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo 2018, declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Enero, 2019

Macías Gutiérrez Laura Magdalena



## Anexo 9: Protocolo de consentimiento

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

**Título de la investigación:** Gestión Administrativa en Docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo 2018.

**Objetivo de la investigación:** Conocer el nivel de Gestión Administrativo en los Docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo 2018.

**Autor:** Br. Macías Gutiérrez Laura Magdalena

**Lugar donde se realizará la investigación:** El Triunfo 2018

**Nombre del participante:** U.E "Veinticinco de Agosto"

Yo, Correa Santillán Mariuxi Jannet identificado con documento de identidad 0919627430 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Firma:



El Triunfo 08 de octubre 2018

## Anexo 10: Fotografías




Maestrante realizando la aplicación del instrumento





## Anexo 11.- Acta de aprobación de originalidad de tesis.

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada: "Gestión Administrativa en docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo 2018" del (de la) estudiante **MACÍAS GUTIÉRREZ LAURA MAGDALENA** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 20 de diciembre del 2019



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS

DNI: 46710220

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## Anexo 12: Pantallazo del software turnitin.

### Gestión Administrativa en docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo 2018

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>23%</b>	<b>8%</b>	<b>1%</b>	<b>22%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<b>19%</b>
<b>2</b>	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	ddd.uab.cat Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>4</b>	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	dumerpedraza.blogspot.com Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	www.byced.edu.mx Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	www.oalib.com Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	www.sca.org.uk Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>



## Anexo 13: Autorización del trabajo final de Investigación.

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS          EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo Macías Gutiérrez Laura Magdalena identificado con DNI N° 0917803298 egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo ( Si ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión administrativa en docentes de una unidad educativa el triunfo 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 FIRMA



DNI: 0917803298

FECHA: 31 de Octubre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 14: Autorización de la versión final del Trabajo de Investigación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:  
**MACÍAS GUTIÉRREZ LAURA MADALENA**

INFORME TITULADO:  
**Gestión Administrativa en docentes de una Unidad Educativa de El Triunfo 2018**

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:  
**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

SUSTENTADO EN FECHA: 30 de octubre del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA